

## AMALAN KOMUNITI PEMBELAJARAN PROFESIONAL DI SEBUAH SEKOLAH MENENGAH BERPRESTASI TINGGI DI NEGERI SELANGOR

Sa'adiyah binti Shuib  
Institut Aminuddin Baki  
Kementerian Pendidikan Malaysia  
saadiyah@iab.edu.my

Jamal@Nordin bin Yunus, PhD  
Universiti Pendidikan Sultan Idris, Malaysia  
jamal@fpe.upsi.edu.my

### ABSTRAK

*Amalan Komuniti Pembelajaran Profesional atau PLC adalah suatu komponen penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di Malaysia. Komuniti Pembelajaran Profesional (KPP) diiktiraf sebagai komuniti di sekolah yang bersama-sama berusaha secara profesional dalam melakukan aktiviti penambahbaikan pembelajaran dan prestasi sekolah. Tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk mengenal pasti pengaruh amalan komuniti pembelajaran profesional terhadap efikasi sendiri guru di sebuah sekolah menengah berprestasi tinggi di Negeri Selangor. Kajian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan kaedah tinjauan, soal selidik daripada instrumen Professional Learning Community Assesment (PLCA) dengan General Teaching Efficacy (GTE) dalam kajian ini. Seramai 67 orang guru di sebuah sekolah menengah berprestasi tinggi di negeri Selangor telah dipilih sebagai sampel bagi kajian ini. Data dikumpul dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif (min dan sisihan piawai), dan korelasi pearson digunakan untuk menganalisis hubungan KPP dengan Efikasi Kendiri Guru. Dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap KPP di sekolah ini adalah pada tahap tinggi dan kajian ini juga mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan amalan KPP dengan Efikasi Kendiri Guru di sebuah sekolah menengah berprestasi tinggi di Negeri Selangor. Hasil kajian ini diharap dapat membantu pihak pentadbir pendidikan terutama pengetua sekolah agar dapat dijadikan panduan dan contoh untuk diubahsuai dalam konteks sekolah di Malaysia bagi memantapkan dan mengekalkan sekolah yang sedia ada atau membantu sekolah yang berhasrat menjadi Sekolah Berprestasi Tinggi dan seterusnya meletakkan pendidikan Malaysia pada taraf world class education.*

**Kata kunci:** Komuniti Pembelajaran Profesional, Efikasi Kendiri Guru, Sekolah Berprestasi Tinggi, penambahbaikan pembelajaran dan prestasi sekolah.

### PENGENALAN

Komuniti Pembelajaran Profesional (KPP) atau yang lebih dikenali sebagai Professional Learning Community (PLC) telah mula diperkenalkan di Malaysia pada tahun 2011 di sekolah berprestasi rendah yang dipilih oleh pihak Kementerian Pendidikan Malaysia (Bahagian Pendidikan Guru, 2011). Pemilihan KPP merupakan satu inisiatif dalam meningkatkan kualiti guru. Kajian dalam

bidang keberkesanan sekolah oleh Kementerian Pendidikan Malaysia mendapati bahawa prestasi murid dipengaruhi oleh sistem sekolah yang berprestasi tinggi yang didokong oleh dua komponen utama iaitu kualiti kepimpinan dan kualiti guru. Menurut Bahagian Pendidikan Guru (2011), untuk menunjukkan peningkatan kualiti secara menyeluruh prestasi sekolah, semua sekolah di Malaysia telah diberikan kedudukan melalui proses penyenaaran dan diberikan sokongan dan dorongan penambahbaikan terhadap aspek kepimpinan serta pengajaran dan pembelajaran. Pemimpin sekolah diberi latihan peningkatan profesionalisme oleh Institut Aminuddin Baki (IAB) manakala Bahagian Pendidikan Guru memastikan kelestarian kualiti guru melalui KPP, Jabatan Pendidikan Negeri Selangor (JPNS), Pejabat Pendidikan Daerah (PPD), pentadbir sekolah, ketua panitia mata pelajaran, dengan guru-guru.

Secara amnya, KPP merupakan strategi pembangunan profesional yang dilaksanakan di kebanyakan negara mengikut konteks yang berbeza pada masa kini (Pang & Wang, 2016). Kajian empirikal telah membuktikan bahawa KPP memberi kesan positif kepada Efikasi Kendiri Guru dan penambahbaikan sekolah (Harris et al., 2017). Selain itu, struktur KPP sebagai platform guru melibatkan diri dalam dialog profesional bagi memperbaiki kaedah pedagogi pengajaran, turut memberi kesan kepada peningkatan pencapaian murid (Bakar & Jamian, 2016). Hal ini menunjukkan KPP berupaya membangunkan kapasiti guru dan sekolah sebagai organisasi pembelajaran (Kools & Stolls, 2016).

Seterusnya, pelbagai terma KPP telah dikemukakan oleh para sarjana kerana konsepnya yang longgar (Lomos, 2017). Kajian awal KPP ke atas komuniti guru dijalankan oleh Little pada tahun 1982 dengan menamakannya sebagai kejeleketan (Lomos, 2017). Kemudian, kajian Rosenholtz (1989) memberi terma kolaborasi. Selanjutnya, beberapa terma yang lain seperti komuniti profesional (Louis et al., 1996), komuniti pembelajaran (MdLaughlin & Talbert, 2006), komuniti pembelajaran profesional (PLC) (Hord, 1997) dan rangkaian pembelajaran profesional (professional learning network) (Colwell & Hutchison 2018).

Walaupun terdapat pelbagai terma yang berbeza, KPP Kekal sebagai umbrella concept yang mewakili pelbagai jenis komuniti seperti komuniti pembelajaran, komuniti pembelajaran rangkaian dan komuniti pengamal (Vangrieken et al., 2015). Namun, para sarjana antarabangsa bersepakat mengatakan KPP sebagai berkongsi dan berbincang secara kritis tentang amalan pengajaran secara reflektif, kolaborasi, inklusif, dan penambahbaikan secara berterusan (Valckx et al., 2019). Lima ciri KPP yang membentuk komuniti tersebut iaitu i) Norma dan Visi Bersama, ii) Pembelajaran Kolaboratif, iii) Amalan Perkongsian Personal, iv) Sokongan Berstruktur dan v) Komitmen dan Sokongan Pengetua Sekolah (Stoll & Louis, 2007). Ciri-ciri ini telah menjadikan model KPP bersifat multidimensional kerana keupayaannya untuk mengukur kapasiti individu, kapasiti interpersonal dan kapasiti organisasi (Slegers et al., 2013).

## PERNYATAAN MASALAH

Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM 2013) telah menetapkan matlamat untuk memartabatkan profesion keguruan dalam Pelan Induk Pembangunan Profesionalisme Keguruan/PIPPK (2006-2010). KPM (2010) memberi perhatian terhadap tugas dan tanggungjawab seorang guru merupakan pendidik dan pembimbing kepada pelajar supaya mereka boleh mengembangkan potensi diri dan menjaga perilaku yang menjadikan guru sebagai role model. Salah laku yang guru lakukan boleh mengakibatkan kewibawaan profesion perguruan akan tergugat. Etika Profesion Perguruan amat penting untuk dijadikan panduan kepada semua guru di Malaysia. Sebagai seorang guru, beliau perlulah mengetahui mengenai semua perkara dan juga perlu menjalankan tanggungjawab yang diamanahkan kepadanya dengan sebaiknya. Demi menjamin martabat profesion keguruan dipandang mulia oleh setiap lapisan masyarakat, semua guru perlulah melaksanakan tugas bukan sekadar mengajar tetapi juga mendidik.

Objektif Pembangunan Profesionalisme Berterusan (PPB) adalah untuk meningkatkan kualiti guru secara berterusan, memastikan guru memperoleh, menambah baik, menguasai kompetensi dan berkongsi pengalaman di samping menggalakkan guru mengikuti latihan terancang dan sistematik yang merangkumi sesi latihan, pembelajaran dan pembangunan sendiri. Kerangka Latihan dan Pembangunan Berasaskan Pertumbuhan (Khair 2007) menjadi asas Model Pembangunan Profesionalisme Berterusan (PPB). Model PPB menggariskan tiga standard seperti terangkum dalam Standard Guru Malaysia (SGM) bagi memastikan guru berperanan dalam bidang pendidikan. Tiga standard tersebut ialah amalan nilai profesional, pengetahuan dan kemahiran yang merupakan asas utama dan perlu dikuasai oleh setiap guru.

Sehubungan itu, setiap aktiviti PPB perlu dirancang serta dilaksanakan secara berkesan selari dengan matlamat yang ditetapkan berdasarkan kepada garis panduan yang disediakan. Pelaksanaan PPB terbahagi kepada beberapa peringkat iaitu perancangan, pelaksanaan, perekodan, dan pemberian sistem mata kredit PPB. Merujuk kepada Surat Siaran KPM. 600-1/5/2 Jld. 4 (2) bertarikh 16 Januari 2019 menetapkan pelaksanaan mata kredit Pembangunan Profesionalisme Berterusan (MyPPB) yang harus dicapai oleh seseorang guru minimum adalah sebanyak 42 mata kredit. Berdasarkan maklumat daripada Sistem Pengurusan Latihan Kementerian Pendidikan Malaysia (SPL KPM) sehingga 15 Mei 2019, hanya 26.6% guru di negeri Selangor telah mencapai sekurang-kurangnya 42 mata kredit. Ini menunjukkan bahawa guru perlu dilengkapi dengan sikap, kemahiran dan pengetahuan yang bersesuaian melalui program pembangunan sumber manusia yang terancang berteraskan pembangunan kompetensi dan pembelajaran berterusan. Aktiviti bagi Pembangunan Profesionalisme Berterusan (PPB) ini sangat luas seperti menghadiri kursus, bengkel, lawatan penandaarasan, wacana ilmu, portal e-Guru, penyelidikan, peningkatan akademik, inovasi, coaching dan mentoring, ulasan buku, penulisan dan pengkaryaan, Professional Learning Community (PLC) serta aktiviti PPB lain.

Justeru, sekolah-sekolah perlu membuat penambahbaikan dan pemantapan dalam Komuniti Pembelajaran Profesional (KPP) agar menjadi amalan dan budaya (Zuraidah Abdullah 2010). Keperluan dalam penambahbaikan sekolah

dalam seluruh sistem adalah penting jika kita mahu mewujudkan tenaga kerja yang berdaya saing di peringkat global atau membolehkan setiap warga Malaysia meningkatkan taraf kehidupannya dengan memperoleh akses pendidikan yang berkualiti. Kajian oleh Aziah Ismail, Loh Hooi Yen dan Abdul Ghani Kanesan Abdullah (2015), menunjukkan wujud perkaitan antara Komuniti Pembelajaran Profesional (KPP) dan Efikasi Kendiri Guru. Muhammad Faizal A. Ghani, Saedah Siraj, Zuraidah Abdullah, Norfariza Mohd Radzi (2011), mendapati KPP menekankan kepimpinan sekolah untuk melakukan perbezaan terhadap pencapaian sekolah. Dapatan ini selari dengan pendapat Zuraidah Abdullah (2010) turut bersetuju bahawa guru-guru perlu bekerjasama untuk melaksanakan Komuniti Pembelajaran Profesional (KPP).

Berdasarkan kajian-kajian tentang pelaksanaan KPP di Malaysia, penyelidik mendapati di Malaysia, amalan-amalan KPP masih asing dan baru bagi guru-guru sekolah kerana ia baru diperkenalkan pada 2011 (Zuraidah 2010). Tinjauan mendapati di Amerika dan di negara barat amalan KPP telah dilaksanakan, dan terdapat sekolah di peringkat pengamalan KPP secara menyeluruh dalam sistem persekolahan mereka (Zuraidah 2010). Kajian berkaitan KPP di luar negara sudah begitu meluas diperkatakan dan sering dijadikan fokus utama kajian dalam usaha membawa perubahan atau reformasi kepada penambahbaikan dan keberkesanan di sekolah. Namun begitu amalan-amalan KPP yang menyarankan pembelajaran guru secara kolektif ini masih belum menyeluruh diamalkan di kebanyakan sekolah jika dibandingkan dengan guru-guru yang bermesyuarat dan berbincang untuk merancang dan melaksanakan kerja-kerja pengurusan secara formal (Hord et al, 2009).

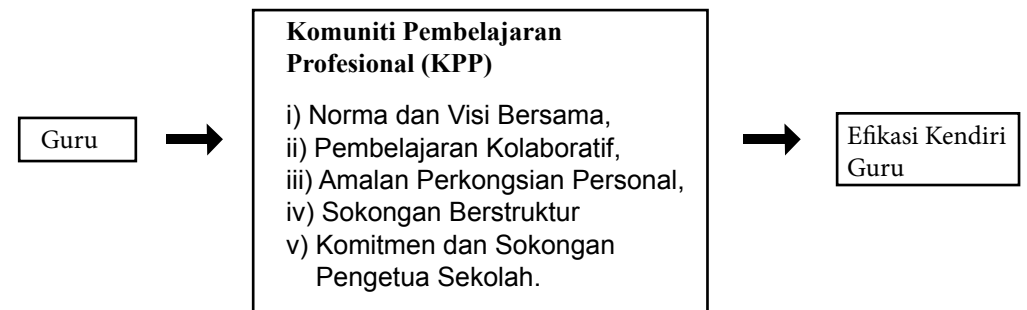
Walaupun diyakini KPP dapat memberikan impak kepada peningkatan profesionalisme guru dan seterusnya efikasi kendiri guru dan mempunyai hubungannya dengan efikasi kendiri guru namun kajian oleh Cowley (1999), dan Wheathers (2009) mendapati tidak wujud pengaruh yang signifikan bagi KPP terhadap efikasi kendiri guru. Namun, adakah dapatan kajian ini boleh digeneralisasikan ke dalam konteks pendidikan di Malaysia? Adakah KPP yang digalakkan oleh KPM mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efikasi kendiri guru? Hal ini tidak boleh dijawab secara tepat memandangkan kajian berkaitan dua aspek ini belum dijalankan secara komprehensif di sekolah di Malaysia. Justeru penyelidik menjalankan kajian berkaitan KPP dan efikasi kendiri guru ini di negeri Selangor.

**TUJUAN KAJIAN**

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti tahap amalan Komuniti Pembelajaran Profesional (KPP) sebuah Sekolah Menengah Berprestasi Tinggi di Negeri Selangor. Kajian juga bertujuan menganalisis pengaruh amalan Komuniti Pembelajaran Profesional terhadap Efikasi Kendiri Guru di sebuah Sekolah Menengah Berprestasi Tinggi Di Negeri Selangor.

**KERANGKA KAJIAN**

Kerangka konseptual kajian ini ini dibentuk berlandaskan konstruk PLC yang dikemukakan oleh penyelidik Thailand iaitu Narongrith Intanam, Suwimon Wongwanich & Nattaporn Lawthong (2010) berdasarkan lima dimensi amalan PLC yang ditemui hasil dari penanda aras PLC. Penanda aras tersebut dibahagikan kepada lima dimensi yang signifikan iaitu i) Norma dan Visi Bersama, ii) Pembelajaran Kolaboratif, iii) Amalan Perkongsian Personal, iv) Sokongan Berstruktur dan v) Komitmen dan Sokongan Pengetua Sekolah.



Rajah 1: Kerangka Konseptual Kajian

Berdasarkan Rajah di atas, sumber yang menjadi input dalam kajian ini ialah guru. Lima dimensi atau penanda aras KPP yang didapati hasil kajian oleh Narongrith Intanam, Suwimon Wongwanich & Nattaporn Lawthong (2010) dijadikan oleh penyelidik sebagai proses. Proses melibatkan persediaan memungut data dan menganalisis data bagi mengetahui tahap amalan KPP sebuah Sekolah Menengah Berprestasi Tinggi Di Negeri Selangor, Malaysia sebagai output kajian. Hasil dapatan kajian tentang amalan KPP tersebut diharapkan membantu sekolah meningkatkan pencapaian sekolah dan murid.

**TINJAUAN LITERATUR**

**Komuniti Pembelajaran Profesional**

Komuniti Pembelajaran Profesional (KPP) adalah program pembangunan profesionalisme berasaskan sekolah yang telah dibuktikan sangat berjaya di luar negara dan semakin popular di kebanyakan negara. KPP merujuk kepada program pembangunan guru yang diinstitusikan pada peringkat sekolah dan perlu diwujudkan supaya guru sentiasa terdedah dengan peluang untuk meningkatkan profesionalisme mereka secara proaktif dengan cara membentuk komuniti belajar yang professional bersama rakan sekerja. KPP adalah satu amalan pembangunan profesionalisme guru yang berterusan dan menggalakkan guru bekerja secara kolaboratif dengan melibatkan sokongan rakan sekerja serta amalan reflektif dilihat berpotensi untuk mengubah amalan pengajaran guru dan meningkatkan keberkesanan pembelajaran murid (Zubaidah 2010).

Komuniti Pembelajaran Profesional sememangnya sangat memberikan kepentingan kepada sesebuah organisasi dalam pembelajaran (Senge, 1990; Newmann & Wehlage, 1995; Hord, 1997; Meehan, Merrill L., Orletsky dan Sandra 1999; Jasmin Muhammad, 1999; Zuraidah Abdullah, 2010; Huffman & Hipp, 2003; DuFour, DuFour, Eaker & Karhanek, 2004) yang merujuk kepada amalan Komuniti Pembelajaran Profesional dalam kalangan ahli sesebuah komuniti sekolah. Banyak dapatan kajian telah menunjukkan bahawa sesebuah komuniti yang budayanya menggambarkan budaya pembelajaran berterusan mampu mendominasi abad ke-21. Malah, organisasi yang tidak mempunyai ciri-ciri organisasi pembelajaran dikatakan tidak mempunyai keupayaan untuk i) meramal dan membuat adaptasi terhadap persekitaran, ii) lambat membangun, iii) sukar untuk belajar secara efektif, iv) mengambil masa yang lama untuk mengimplementasikan perubahan dan v) tidak berupaya merangsang kemajuan berteraskan dalam semua bidang (Senge, 1990; Hord, 1997; Meehan, Merrill L., Orletsky dan Sandra 1999; Huffman & Hipp, 2003).

### **Efikasi Kendiri Guru**

Efikasi kendiri guru dilihat dari dua aspek iaitu efikasi mengajar personal (PTE) dan efikasi mengajar umum (GTE). PTE dianggap sebagai kepercayaan guru terhadap kebolehan dan keterampilannya yang boleh menyebabkan murid-murid berubah. GTE dianggap kepercayaan bahawa seseorang guru mempunyai kebolehan terbatas dan terhad untuk mengubah murid kerana faktor persekitaran, latar belakang dan ibu bapa. Efikasi kendiri guru di dalam kajian ini ialah merujuk kepada kepercayaan seseorang guru akan beliau mempunyai keupayaan diri untuk menyusun atau dan melaksanakan satu siri tindakan yang diperlukan untuk menyempurnakan satu tugas pengajaran dalam konteks yang lebih spesifik. Oleh itu, efikasi kendiri guru merujuk kepada kepercayaan guru akan keupayaan diri untuk mengajar di dalam situasi pengajaran (Guemri, Kacem, Naffeti, & Bahloul, 2016).

Sebelum seseorang guru itu komited dan bertindak beliau seharusnya mempunyai efikasi kendiri yang tinggi. Melalui kajian empirikal (Dibapile, 2012; Mohd Yusri & Aziz, 2014; Richardson, 2011; You, Kim, & Lim, 2015; Yu-Liang, 2009;) telah berjaya membuktikan bahawa efikasi kendiri mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen dan kejayaan guru di dalam mendidik murid dan seterusnya menghasilkan pencapaian sekolah cemerlang yang menjurus kepada kecerdasan sekolah. Tschannen-Moran, et al., (2001) berpendapat efikasi kendiri guru adalah keyakinan yang ada pada seseorang guru terhadap kebolehannya untuk mengajar dan memotivasikan murid tanpa mengambil kira kebolehan dan latar belakang keluarga murid. Mereka turut menyatakan efikasi kendiri guru adalah kepercayaan guru pada keupayaan diri untuk menyusun atur serta melakukan satu siri tindakan yang diperlukan bagi menyempurnakan tugas pengajaran dalam konteks yang lebih spesifik. Efikasi kendiri ini dikaitkan dengan tingkahlaku dan sikap positif guru. Menurut beliau lagi dalam usaha menjadikan guru yang berkesan, pengetahuan mengenai kandungan pelajaran serta pedagogi sahaja tidak mencukupi malah kepercayaan serta keyakinan guru mengajar adalah lebih kuat pengaruh terhadap keberkesanan pengajaran.

Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM 2013 – 2025) menyatakan hasrat untuk meningkatkan kualiti guru dan kepimpinan sekolah bagi

menambahkan lagi keberkesanan organisasi pendidikan negara. Malahan melalui perubahan dan inovasi yang berlaku dalam bidang pendidikan memerlukan efikasi sendiri yang tinggi dalam kalangan guru agar dapat menyesuaikan diri dengan situasi semasa (Dibapile, 2012). Guru perlu mempunyai jati diri dan keyakinan serta efikasi yang tinggi dalam menghadapi pelbagai situasi dan cabaran dalam pendidikan. Justeru, efikasi guru diberikan penekanan kerana sikap ini memberi kesan kepada daya usaha guru dalam proses pengajaran mereka. Model efikasi sendiri guru yang dijadikan rujukan dalam kajian ini ialah Model Efikasi Kendiri Guru oleh Tschannen-Moran dan Hoy (2001). Model ini mengandungi tiga dimensi iaitu strategi pengajaran, pengurusan bilik darjah dan penglibatan pelajar.

Dalam abad ke 21 ini, komitmen dan sokongan pengetua sekolah dalam mewujudkan iklim pengajaran dan pembelajaran yang berterusan perlu diberikan kepada guru untuk meneroka, bertanya dan berbincang tentang amalan pengajaran yang terbaik bagi menjamin kecemerlangan murid dan sekolah. Seorang pengetua sekolah bertanggungjawab terhadap peningkatan pencapaian murid (Bush, 2011) dan peranan pemimpin sekolah bukan hanya tertumpu kepada pengurusan semata-mata. Komitmen dan sokongan pengetua sekolah dititikberatkan dalam KPP kerana kejayaan murid dalam akademik dipengaruhi oleh sokongan daripada pengetua.

Efikasi kendiri guru sangat diperlukan oleh seseorang guru. Mereka ini akan lebih komited dalam pengajaran, lebih bermotivasi serta berusaha bersungguh-sungguh untuk menunjukkan prestasi yang lebih baik. Guru dapat memberi penjelasan atau contoh alternatif apabila murid berasa keliru. Mereka juga dapat membina soalan yang baik atau menjawab soalan susah kepada murid serta mengukur pemahaman murid terhadap pengajaran mereka.

### **METODOLOGI**

Penyelidik terlebih dahulu memohon kebenaran daripada Institut Pengajian Siswazah Universiti Pendidikan Sultan Idris (2 Ogos 2019) untuk mendapatkan pengesahan sebagai pelajar EDD setelah proposal kajian disemak dan diakui oleh penyelia. Langkah seterusnya ialah mendapatkan kebenaran daripada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan (EPRD), Kementerian Pelajaran Malaysia. Penyelidik juga memohon kebenaran dari Jabatan Pelajaran Negeri Selangor (JPNS). Senarai nama sekolah diperoleh melalui Pejabat Pelajaran Daerah (PPD) masing-masing. Sebelum penyelidik ke sekolah yang terpilih, penyelidik telah menghubungi sekolah tersebut melalui panggilan telefon bagi menetapkan tarikh penyelidik untuk hadir ke sekolah yang terlibat. Surat kebenaran dari JPNS diserahkan kepada pengetua setelah dipersetujui oleh pengetua sekolah. Kajian ini menggunakan reka bentuk kajian tinjauan dengan menggunakan kaedah kuantitatif iaitu mengkaji populasi dengan cara mengukur data daripada sampel yang telah ditetapkan (Chua, 2014; Noraini, 2013; Creswell, 2008). Populasi kajian ini terdiri daripada guru-guru di sebuah sekolah Menengah Berprestasi Tinggi di negeri Selangor. Kaedah persampelan bertujuan digunakan ke atas seramai 67 orang guru. Soal selidik telah diedarkan kepada pengetua, guru penolong kanan, guru bimbingan dan kaunseling, dan guru-guru sendiri. Penyelidik juga mentadbirkan sendiri soal selidik kajian

bagi memperoleh maklum balas yang diharapkan dalam masa yang singkat seperti yang dicadangkan oleh Cohen, Manion, Morrison (2011). Kaedah ini membolehkan penyelidik memperoleh maklum balas segera daripada responden bagi mempercepatkan proses penganalisisan data. Dapatan daripada kajian dipilih secara keseluruhannya. Instrumen kajian yang digunakan telah ditranslate back to back untuk mengukur amalan Komuniti Pembelajaran Profesional ialah soal selidik Professional Learning Community Assessment (PLCA) (Narongrith Intanam, Suwimon Wongwanich & Nattaporn Lawthong (2010).

Instrumen bagi mengukur Efikasi Kendiri Guru ialah soal selidik Organisasi (Creswell 2008). Justeru, dapatan ini tidak boleh digeneralisasikan. Kaedah tinjauan melibatkan pengumpulan data melalui soal selidik sebagai instrumen utama. Dalam soal selidik ini, penyelidik menggunakan skala interval lima likert. Responden hanya perlu menandakan nombor yang dipilih dan dipersetujui dalam petak yang disediakan. Nilai instrumen kajian berbentuk skala lima likert (5) poin itu membawa maksud (1) tidak pernah, (2) jarang-jarang, (3) sederhana kerap, (4) kerap, (5) sangat kerap. Penyelidik telah mengutip data menggunakan instrumen, kemudian dimasukkan ke dalam komputer menggunakan SPSS 25.0 Analisis deskriptif data kajian melibatkan pengiraan nilai min. Penggunaan nilai min digunakan untuk menggambarkan maklum balas kesemua responden kajian terhadap item di dalam sesuatu instrumen. (Creswell, 2008). Bagi tujuan menghuraikan tahap pelaksanaan amalan Komuniti Pembelajaran Profesional (KPP) dan kesannya terhadap Efikasi Kendiri Guru. Bagi menjawab soalan kajian yang pertama dan kedua penyelidik menggunakan min, sisihan piawai dan varian untuk mengenal pasti tahap amalan KPP guru berdasarkan persepsi guru serta mengenal pasti tahap efikasi kendiri guru di sekolah kajian. Kajian ini telah menggunakan interpretasi nilai min yang dibina berdasarkan perkiraan dalam pemeringkatan min kajian daripada BPPDP, 2006 dan Hord (1997) seperti mana ditunjukkan dalam Jadual 1.1.

Jadual 1.1: Interpretasi skor min amalan Komuniti Pembelajaran Profesional

Skor Purata	Interpretasi	Interpretasi Amalan PLC
1.00 hingga 1.89	Sangat Rendah	Tidak Pernah
1.90 hingga 2.69	Rendah	Jarang-jarang
2.70 hingga 3.49	Sederhana	Sederhana Kerap
3.50 hingga 4.29	Tinggi	Kerap
4.30 hingga 5.00	Sangat Tinggi	Sangat Kerap

Sumber: BPPDP (2006) dan Hord (1997)

## DAPATAN KAJIAN

Tahap Pelaksanaan Amalan Komuniti Pembelajaran Profesional Dapatan bagi tahap amalan Komuniti Pembelajaran Profesional (KPP) dari aspek Norma dan Visi Bersama, Pembelajaran Kolaboratif, Amalan Perkongsian Personal, Sokongan Berstruktur dan Komitmen dan Sokongan Pengetua Sekolah ditunjukkan dalam jadual di bawah.

Jadual 1.2: Tahap Amalan Komuniti Pembelajaran Profesional

Amalan Komuniti Pembelajaran Profesional	Kekerapan dan Peratus		
	Min	SP	Tahap
Norma dan Visi Bersama, Pembelajaran Kolaboratif	4.01	0.704	Tinggi
Amalan Perkongsian Personal	3.84	0.87	Tinggi
Sokongan Berstruktur	3.82	0.729	Tinggi
Komitmen dan Sokongan Pengetua Sekolah	4.06	0.711	Tinggi
	3.89	0.656	Tinggi

Responden (n=67)

Jadual 1.2 menunjukkan interpretasi skor min bagi menentukan tahap amalan komuniti pembelajaran profesional di sebuah Sekolah Menengah Berprestasi Tinggi di Negeri Selangor. Dapatan kajian menunjukkan bahawa amalan komuniti pembelajaran profesional berada pada tahap yang tinggi. Sokongan Berstruktur tahap min 4.06 menunjukkan bahawa pihak sekolah sentiasa memberikan sokongan berstruktur dengan menyediakan fizikal yang kondusif, masa serta jadual, dan autonomi pihak sekolah. Norma dan Visi Bersama tahap min 4.01 menunjukkan norma yang diamalkan oleh adalah selari dengan visi sekolah yang dikongsi bersama dan berfokus kepada penambahbikan dari segi pencapaian murid dan pembelajaran murid melalui item guru-guru berkongsi norma dan visi bersama. Komitmen dan Sokongan Pengetua Sekolah tahap min 3.89 menunjukkan bahawa pengetua sentiasa memberikan komitmen dan sokongan terhadap KPP dan berjaya membangunkan kapasiti guru-guru. Pembelajaran Kolaboratif tahap min 3.84 menunjukkan bahawa hubungan kolaboratif di dalam komuniti sekolah ini cukup erat dalam melaksanakan program dan aktiviti bagi meningkatkan pencapaian murid-murid. Amalan Perkongsian Personal tahap min 3.82 menunjukkan bahawa pelibatan guru dalam perbincangan sesama mereka telah lama menjadi amalan mereka. Amalan ini telah mencetuskan pelbagai idea yang seterusnya menggalakkan guru-guru melakukan penerokaan dan berani mencuba perkara baru terutama dari segi strategi dan teknik pengajaran mereka. Amalan ini menghasilkan tingkah laku ahli-ahli komunitinya yang positif yang merujuk kepada kepentingan bekerja secara kolektif bagi menghasilkan kurikulum dan amalan-amalan pengajaran yang berkesan.

Jadual 1.3: Kesan Terhadap Efikasi Kendiri Guru

Dimensi Efikasi Kendiri Guru	Kekerapan dan Peratus		
	Min	Sisihan Piawai	Interpretasi
Pengurusan Bilik Darjah	3.927	0.518	Tinggi
Strategi Pengajaran	3.966	0.517	Tinggi
Penglibatan Murid	4.087	0.565	Tinggi

Responden (n=67)

Jadual 1.3 menunjukkan dapatan analisis deskriptif berkaitan tahap efikasi kendiri guru secara keseluruhan dan berdasarkan dimensi. Berdasarkan dapatan yang ditunjukkan mendapati ketiga-tiga dimensi iaitu dimensi penglibatan murid (M=4.087, SP=0.565), strategi pengajaran (M=3.966, SP=0.517), manakala pengurusan bilik darjah (M=3.927, SP=0.518) berada pada tahap tinggi. Daripada analisis ini menunjukkan bahawa guru-guru di sekolah kajian mempunyai tahap efikasi kendiri yang tinggi bagi ketiga-tiga dimensi yang diukur.

**PERBINCANGAN**

Arus pendidikan negara yang semakin berkembang menuntut perubahan demi perubahan dilakukan ke arah meningkatkan kualiti sistem pendidikan kebangsaan dalam usaha merealisasikan aspirasi menjadi hub pendidikan di rantau ini. Globalisasi adalah satu ideologi perubahan budaya, sosial dan politik yang lahir daripada kepesatan teknologi maklumat dan komunikasi. Pelbagai reformasi yang mempunyai pertautan dengan ilmu pengetahuan dan ledakan maklumat menjadi trend dalam penandaarasan mutu pendidikan negara. Oleh itu, institusi pendidikan adalah tempat yang strategik untuk menerima sebarang perubahan baik dari segi teknologi dan amalan agar seiring dengan arus perubahan peringkat global. Namun tidak dinafikan bahawa sebarang perubahan yang dibawa akan berdepan dengan pelbagai tekanan. Perubahan ini berlaku dengan begitu pantas sehingga menuntut setiap individu dalam bidang pendidikan melakukan anjakan paradigma di samping memperkemas ilmu pengetahuan dan keterampilan profesionalisme diri masing-masing. Dalam merealisasikan matlamat ini, negara telah menaruh harapan yang tinggi terhadap golongan pendidik di negara ini. Pendidik pada setiap peringkat dalam sepanjang karier mereka perlu menguasai pengetahuan dan kefahaman baru ini agar mereka sentiasa relevan dengan tuntutan semasa dan bersifat efektif serta memberi impak terhadap pembelajaran murid (Hariani Mohd Hamdan. 2011).

Efikasi kendiri guru seringkali dikaitkan dengan peningkatan kualiti sesebuah sekolah. Pihak Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) telah berusaha untuk membuat peningkatan kualiti sekolah termasuklah memperkenalkan Komuniti Pembelajaran Profesional (KPP) yang bertujuan menyediakan suatu persekitaran bekerja secara kolaboratif kepada guru supaya mencapai prestasi yang lebih baik untuk murid-murid mereka. Nolan (2009) menjelaskan, KPP berupaya mengurangkan pengasingan guru (teacher isolation), peningkatan komitmen guru terhadap misi dan matlamat sekolah, peningkatan strategi pengajaran dan

pembelajaran guru, peningkatan kepuasan kerja guru, semangat yang lebih tinggi dan pengurangan kadar ketidakhadiran guru. Malahan banyak sekolah yang berjaya mengamalkan KPP (Hanowar dalam Nolan, 2009). Pengamalan KPP di sekolah seperti yang dihasratkan oleh KPM turut secara tidak langsung diharapkan memberikan impak kepada peningkatan efikasi kendiri guru. Banyak kajian-kajian lalu seperti kajian oleh Stegall (2011), Rhyne (2011), Nolan (2006) dan Romeo (2010) menunjukkan wujudnya hubungan yang signifikan antara KPP dengan efikasi kendiri guru.

Walau bagaimanapun, didapati masih juga terdapat guru-guru yang cenderung untuk bekerja secara bersendirian dan jarang mengamalkan budaya perkongsian pengalaman dan bahan pengajaran dengan rakan sekerja mereka. Menurut Stegall (2011), guru-guru cenderung mengamalkan cara bekerja secara tradisional iaitu bekerja secara bersendirian dan keadaan ini boleh mempengaruhi tahap efikasi kendiri guru. Sehubungan itu, penyelidik percaya keberkesanan amalan KPP ini seharusnya dibangunkan untuk diamalkan secara sistematik di semua sekolah di Malaysia. Hal ini demikian kerana keberkesanan amalan KPP diyakini dapat memberi fokus meningkatkan pembelajaran diri secara kolaboratif bersama-sama dengan rakan guru yang lain untuk faedah menambahbaik pembelajaran anak didik di sekolah, dan mengurangkan kadar keciciran (Ludeke, A. H. 2013). Keinginan untuk melihat keberkesanan amalan KPP di sekolah telah menggerakkan penyelidik untuk menyelidik mengenainya.

Hal ini kerana, Nor Ashikin (2006) menegaskan bahawa kekurangan perkongsian ilmu dan ketiadaan perbincangan tentang peningkatan kemahiran mengajar dan bertindak bersendirian akan menyebabkan guru tidak dapat meningkatkan kemahiran mereka dan sekaligus menjejaskan prestasi murid. Salah satu konsep KPP ialah dimensi sokongan berstruktur adalah penting dalam menyemai KPP dalam sebuah institusi. Ini adalah berdasarkan kepada penemuan bahawa guru-guru percaya bahawa pemimpin mesti mempunyai ketua yang memulakannya terlebih dahulu. Pemimpin yang berani untuk membuat perbezaan adalah unik dan dapat membuat perubahan di institusi. Ini adalah kerana pemimpin membuat dan menguruskan budaya institusi dan bagaimana perkara-perkara yang dilakukan. Suasana dicipta oleh pemimpin adalah untuk menggalakkan ahli-ahli institusi dalam mencapai matlamat dengan bergerak ke hadapan berikutan misi dan visi yang dinyatakan oleh pemimpin. Ini boleh dicapai dengan memupuk kerjasama dan pendekatan pembuktian di institusi. Ini adalah untuk ahli-ahli institusi berkomunikasi dan berinteraksi antara satu sama lain supaya mereka dapat berkongsi amalan peribadi mereka, oleh itu membangunkan ikatan yang kuat dari segi hubungan dan struktur (Sujirah binti Ibrahim. 2011).

Dalam kesediaan guru, perkara-perkara asas yang perlu dimiliki oleh guru untuk mengendalikan proses PdPc dengan berkesan antaranya ilmu pengetahuan, kemahiran mengajar untuk mengajar kemahiran berfikir dan sikap yang sesuai. Ini diandaikan bahawa guru-guru mempunyai keprihatinan terhadap impak dalam melaksanakan perubahan dan amalan baharu. Keprihatinan peringkat ini menggambarkan guru-guru mempunyai keinginan untuk berkolaboratif dengan rakan sejawat, bersedia untuk memikirkan tentang impak sesuatu perubahan serta mempunyai kecenderungan untuk mencari idea-idea lain. Selain itu, peringkat ini menunjukkan bahawa guru-guru sudah bersedia untuk

berkolaboratif dengan rakan sejawat untuk mempelajari sesuatu yang baharu.

Justeru, usaha ke arah pembangunan pendidikan memerlukan rangkaian sokongan semua pihak dalam sesebuah sekolah. Dalam aspek ini, pengetua yang bertanggungjawab untuk membentuk rangkaian kerjasama dan perancangan pengurusan kakitangan untuk memperkembangkan lagi potensi sebenar guru-guru. Kebiasaannya apa yang dibuat oleh guru dipengaruhi oleh pemikiran mereka, di mana efikasi sendiri sebagai kepercayaan individu menentukan kejayaan pelaksanaannya. Selain itu, matlamat yang boleh dicapai dan diukur memang penting kerana ia menentukan pendekatan pemimpin menguruskan institusi mereka dari segi amalan ini. Dengan berkongsi matlamat yang boleh dicapai dan boleh diukur. Warga sekolah juga perlu mengambil bahagian dalam membantu pemimpin mereka dalam mencapai matlamat melalui perkongsian norma dan visi. Ini penting bagi membangunkan suasana dalam institusi yang membuat setiap anggota institusi untuk bekerjasama membuat perubahan bersama-sama dalam mencapai matlamat mereka.

## RUMUSAN

Cabaran semasa untuk guru-guru pada masa kini adalah dalam memastikan pembangunan modal insan secara holistik terutamanya dari segi pengetahuan, kemahiran intelektual yang memupuk sikap yang berasaskan nilai-nilai etika dan moral yang tinggi. Ini boleh berlaku dengan mengintegrasikan budaya KPP. Dapatan kajian telah menunjukkan peranan kepimpinan pihak atasan harus digerakkan terlebih dahulu. Namun begitu, perbezaan dan keunikan budaya ini bergantung kepada pemilihan pendekatan dan strategi guru-guru bekerja secara kolaboratif dan menambahbaik PdPc mereka. Melalui peneringkatan perubahan bagi sesebuah komuniti guru dapat memperlihatkan proses sesebuah sekolah membangunkan setiap dimensi yang mampu membentuk budaya KPP dalam kalangan guru sekolah menengah. Oleh itu, membangunkan komuniti pembelajaran atau komuniti pengamal semakin diakui sebagai elemen yang kritikal dalam penambahbaikan sekolah. Guru seharusnya terlibat dalam membuat keputusan, mempunyai rasa perkongsian matlamat, terlibat dengan kerja secara kolaboratif dan menerima tanggungjawab atas hasil kerja-kerja mereka. Oleh itu, kepemimpinan yang membangunkan komuniti di sekolah adalah secara distributif, memberi fokus kepada pengajaran dan pembelajaran yang dimiliki oleh guru.

Proses perkembangan ini akan merentasi lima dimensi yang terdapat dalam komuniti pembelajaran profesional iaitu i) Norma dan Visi Bersama, ii) Pembelajaran Kolaboratif, iii) Amalan Perkongsian Personal, iv) Sokongan Berstruktur dan v) Komitmen dan Sokongan Pengetua Sekolah. Kelima-lima amalan dimensi ini merupakan amalan yang menyumbang kepada pengekalan budaya pembelajaran guru-guru sehingga menggalakkan seluruh ahli komuniti sekolah melaksanakan program penambahbaikan bagi memastikan pembelajaran murid semakin meningkat.

Hasil kajian telah menunjukkan bahawa amalan komuniti pembelajaran profesional wujud di sekolah kajian. Kajian ini juga menunjukkan tahap min amalan komuniti pembelajaran yang tinggi dalam kalangan guru-guru bagi setiap

dimensi yang dikaji. Walaupun tahap min berada di tahap yang tinggi penyelidik dapat mengenal pasti beberapa perkara yang perlu ditambahbaik oleh pihak pengetua sekolah mahupun pihak Kementerian Pelajaran Malaysia terhadap dimensi amalan perkongsian personal yang menunjukkan dimensi ini tidak dapat direalisasikan oleh beberapa orang guru yang dikaji kerana guru-guru ini masih "takut" memberi ruang kepada rakan-rakannya mencerap kelas mereka dan guru juga dikatakan malu untuk dicerap oleh rakan lain. Selain itu, kurangnya motivasi guru menyebabkan guru berasa lemah dan kurang rasa kekitaan semasa berada di sekolah. Rasa kekitaan atau kejeleketan antara guru merupakan ciri penting bagi sesebuah KPP untuk beroperasi dengan berkesan. Kejeleketan dapat menjadikan guru boleh berbincang secara terbuka bagi meningkatkan atau menambah baik amalan pengajaran di dalam kelas. Guru juga didapati tidak berkongsi sepenuhnya amalan komuniti kerana takut dianggap sebagai meninggi diri dengan pengetahuan dan kemahiran yang mereka miliki. Hal ini menunjukkan budaya sederhana masih wujud dalam kalangan guru. Guru juga dikatakan tidak diberikan peluang kepada mereka untuk mempengaruhi mana-mana mesyuarat panitia.

## RUJUKAN

- Aziah Ismail, Loh Hooi Yen & Abdul Ghani Kanesan Abdullah. (2015). Komuniti pembelajaran profesional dan efikasi sendiri guru sekolah menengah di Pulau Pinang. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan* Bil. 2(1), 32-46.
- Bahagian Pendidikan Guru (2011). Komuniti Pembelajaran Profesional, Strategi 2: Amalan Penswastaan (De-privatization of Practise). Kuala Lumpur. Percetakan Nasional Malaysia Berhad.
- Bakar, D.M.S.A.A., & Jamian, a.r. (2016). Pelaksanaan komuniti pembelajaran profesional untuk peningkatan kemahiran guru Bahasa Melayu mengajar penulisan karangan. *Jurnal Kurikulum dan Pengajaran Asia Pasifik*, 4(3),1-10.
- Colwell, J., & Hutchison, A.C. (2018). Considering a twitter-based professional learning network in literacy education. *Literacy research and instruction*, 57(1),5-25.
- Harris, A., Jones, M., & Huffman, J. B. (2017). Teachers leading educational reform: The power of professional learning communities. Londong: Routledge.
- Hord, S. M. (2009). Professional learning communities, *Journal of Staff Development*, 30(1), 40-43.
- Hord, S. M., & Tobia, E. F. (2012). Reclaiming our teaching profession: The power of educators learning in community. New York: Teachers College Press.
- Hord, S.M. (1997). Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement, Office of Educational Research and Improvement, 40(1), 58-59.

- Lomos, C. (2017). To what extent do teachers in European countries differ in their professional community practices?. *School Effectiveness and School Improvement*, 28(2), 276-29.
- Louis, K. S., Marks, H. M., & Kruse, S. (1996). Teachers' professional community in restructuring schools. *American Educational Research Journal*, 33(4), 757-798.
- MdLaughlin, M. W., & Talbert, J.E. (2006). *Building school-based teacher learning communities: Professional strategies to improve student achievement*. New York: Teachers College Press.
- Norhayati Ab Wahab (2009). *Amalan-amalan komuniti pembelajaran profesional di sebuah sekolah menengah daerah Sepang*. Institut Pengajian Keperguruan, Universiti Malaya.
- Pang, N. S. K., & Wang, T. (2016). Professional learning communities: research and practices across six educational systems in the Asia-Pacific region. *Asia Pacific Journal of Education*, 36(2), 193-210.
- Slegers, P., den Brok, P., Verbiest, E., Moolenaar, N. M., & Daly, A. J. (2013). Toward conceptual clarity: A multidimensional, multilevel model of professional learning communities in Dutch elementary schools. *The Elementary School Journal*, 114(1), 118-137.
- Stoll, L., & Louis, K.S. (2007). *Professional learning communities: Divergence, Depth and Dilemmas*. New York: Open University Press.
- Valckx, J., Vanderlinde, R., & Devos, G. (2019). Departmental PLCs in secondary schools: the importance of transformational leadership, teacher autonomy, and teachers' self-efficacy. *Educational Studies*, 1-20, doi:10.1080/03055698.2019.1584851.
- Vangrieken, K., Dochy F., Raes, E., & Kyndt, E. (2015). Teacher collaboration: A systematic review. *Educational research review*, 15(1), 17-40.
- Zuraidah Abdulah, Zulkifli A Manaf, Nik Mustafa Mat Ail, Mohammad Ismath Ramzy (2016). *Pemeriksaan Guru Bahasa Melayu Melalui Penyeliaan Kembang Tumbuh dan Komuniti Pembelajaran Profesional (KPP) Di Lima Sekolah Menengah Daerah Kuala Lipis*. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan Bil 3. Isu 2*